



Özel Eğitim Öğretmenlerinin Yöneticilerine Yönelik Algıladıkları Etkili Liderlik Özelliklerinin İş Motivasyonlarıyla İlişkisinin İncelenmesi

Feyzullah Yanık

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

yanik52@hotmail.com, ORCID:0000-0002-8210-3936

Özet

Bu araştırmada özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine yönelik algıladıkları etkili liderlik özelliklerinin iş motivasyonlarıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin etkili liderlik özelliği ile ilgili algılarının iş motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra özel eğitim kurumlarında etkili liderlik özellikleri algısının dışsal motivasyonun anlamlı yordayıcısı olup olmadığıyla ilgili elde edilen verilerden yola çıkılarak birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin heyecanla ilgili mevcut durumları bu minvalde incelenmiştir. Heyecanlı olmak; yaşama enerji ve heyecanla yaklaşmayı, canlı ve aktif bir yaşamı ifade etmektedir. Eğitim yöneticilerinin herhangi bir problem ile karşılaştığında alternatif çözüm yolları üretebilmeleri ve sorunun çözümü için gerek duyduğu enerjinin heyecanlı ve pozitif olmasına bağlı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Öğretmen, Etkili Liderlik, İş Motivasyonu

The Investigation of the Relationship of the Effective Leadership Characteristics of Special Education Teachers Towards Their Managers with Their Work Motivations

Abstract

In this research, it was aimed to examine the relationship between the effective leadership characteristics perceived by teachers working in private educational institutions towards their managers and their work motivations. In this context, regression analysis was carried out to determine the effect of the perceptions of teachers working in special education institutions about effective leadership characteristics on job motivation. In addition, some findings have been reached based on the data obtained about whether the perception of effective leadership characteristics in private educational institutions is a significant predictor of extrinsic motivation. The current situation of teachers working in special education institutions related to excitement has been examined in this context. Being excited; It means approaching life with energy and excitement, a lively and active life. It has been determined that the ability of educational administrators to produce alternative solutions when faced with any problem and the energy they need to solve the problem depends on being excited and positive.

Key Words: Special Education, Teacher, Effective Leadership, Work Motivation

Giriş

Toplumları ayakta tutacak olan eğitim çalışmalarının yapılacağı yer okullardır. Okullarda insan işleme yapılır. Okulların en önemli öğelerinden birisi öğretmenlerdir. Öğretmenler okulların dinamik gücüdür.

Yeni nesilleri geleceğe hazırlamak, onların kötü alışkanlıklardan uzak tutmak, kişiliklerini geliştirmek, Cumhuriyet ilkelerinin gerektirdiği ölçüde iyi vatandaş olarak yetiştirilmelerini sağlamak, tartışmasını, sorgulamasını bilen, bilim üreten bir gençlik yetiştirmek okulların temel görevidir. Eğitim sistemimizin örgütleri olan okulların verimliliğinde ise yönetici, ortam, program vb. etkenlerin yanında en önemli rol öğretmene düşmektedir (Balcı, (2000).

Öğretmenlik alanları içerisinde özel eğitim öğretmenleri ayrı bir konuma sahiptir. Bu öğretmenler özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerle çalışmaktadırlar. Özel gereksinimi olan öğrencileri eğitmek zor bir uğraştır.

Özel eğitim öğrencisini; farklı nedenlerle, bireysel ve eğitimsel yeterlilikleri düşük olan, yaşlılarından beklenen düzeyden daha düşük seviyede gelişim gösteren bireyler olarak tanımlayabiliriz.

Bu bireyler için eğitim ve öğretim hayatlarını devam ettirmek, sosyal gelişimlerini desteklemek ve geliştirmek üzere hazırlanmış olan bir eğitim-öğretim programını uygulayan kişiye de Özel Eğitim Öğretmeni denilmektedir.

Özel eğitim öğretmenleri hem öğrencilerinin öz yeterliliklerinin düşük olması, hem öğrenci ailelerinin yeterince eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunamaması sebebiyle bir tükenmişlik, yetersizlik pozisyonuna düşebilmektedirler.

Bu duruma ek olarak yönetim kademesinin öğretmene yeterli desteği vermemesi ya da öğretmeni zorlayacak davranışlarda bulunması öğretmenin motivasyonunu en alt seviyeye inmesine neden olabilecektir. Bu nedenle çalışma alanı insanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan okulların daha aktif ve etkili olmaları, okullarda bulunan çalışanların, görevleri daha istekli yapmalarına bağlıdır (Terzi ve Kurt, 2004).

Bu isteklilik özel eğitim öğretmenleri için daha da önemli olabilmektedir. Öğretmenlerin istekli bir şekilde işlerine sarılmalarının yolu iş motivasyonlarının (içsel-dışsal motivasyon) ve örgütsel uyumlarının yüksekliğiyle sağlanabileceği söylenebilir. Özel eğitim öğretmenin motivasyonunun diğer öğretmen alanlarındaki öğretmenlere göre daha fazla olması düşünülmelidir.

Eğitimde yapılan işin verimli ve etkili olabilmesi için öncelikle işi yapan kişinin moralinin ve motivasyonunun en üst seviyede olması önemli bir durumdur. Moralin ve motivasyonun en üst seviyeye ulaşması, yöneticinin göstereceği tutum ve davranışla bağlantılı olduğu göz ardı edilmemelidir.

İnsanların morallerini yükseltmek amacıyla alınması gereken önlemler maddelerin başında, yönetim görevinin başında bulunan kişilerin öncelikle iyi birer örnek olmaları, çalışanlar üzerinde bilinçli tutumlarla hareket etmeleri gelmektedir (Tutum, 1979).

Çalıştığı kurum içerisinde kişilerin morallerinin yaptıkları iş, çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla olan ilişkileri, onlara değer vermesi, kurumda bulunduğu konumu, kurum yöneticilerinin ona olan yaklaşımı ile iç içe olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 1984).

İş yerlerinde motivasyonla konusu ile ilgili yapılan çalışmalarda çalışanları motive eden etkenlerin neler olduğuyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış olup, çalışanların motivasyonunda etkili olan çalışmaların iki başlık altında toplandığı görülmektedir.

Bu başlıklardan ilki, çalışanların dışsal faktörler ile motive edilmeleri, diğeri iş çalışanlarının içsel faktörler ile motive edilmeleridir. Her iki motivasyon kaynağı da önemlidir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

İçsel motivasyonda kişi yaptığı işin yaptığı kısmıyla motive olurlar. Bu motivasyon şeklini, işi yapan kişinin yaptığı işteki göstermiş olduğu yetenekleri ve deneyimleri olarak nitelendirilebilir (Brief ve Aldag, 1976).

Yöntem

Araştırma ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin yöneticilerinin etkili liderlik özelliklerini nasıl algıladıkları belirlendikten sonra, algılanan bu etkili liderlik özelliklerinin onların iş motivasyonları ile ilişkisi incelenmiştir.

Çalışma grubunu 2016-2017 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Avrupa Yakası ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 20 resmi Özel Eğitim uygulama Merkezi ve Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi okullarında görev yapan 240 öğretmen oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında 523 öğretmene anketler ulaştırılmış fakat anketlerin yaklaşık %46'sından geri dönüş alınabilmiştir. Verileri toplamak üzere Yöneticilerin Liderlik özelliklerini ölçmek için (ELNÖ-R) Etkili Liderlerin Nitelikleri Ölçeği, (Turan ve Ebicioğlu, 2002), İş Motivasyonu Ölçeği, (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007) ölçekleri kullanılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Yapılan bu çalışmanın uygulanmasıyla elde edilen veriler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar ve ortaya çıkan bu sonuçlara ilişkin yorumlar bulunmaktadır.

Öncelikle örneklemin demografik özelliklere ilişkin bulgulara yer verilmiş, okul yönetiminin

liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş motivasyonlarına olan ilişkisine yönelik bulgular sunulmuştur.

Son olarak özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özelliklerinin iş motivasyonlarını yordama düzeyine ilişkin bulgular bulunmaktadır.

Özel Eğitim Okulları'nda çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin etkili liderlik özelliklerine ilişkin algılarına yönelik bulgular

Liderlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler incelendiğinde “İletişim Kurabilmek”, “Güvenilir Olmak ve Güven Vermek”, “Pozitif Olmak”, “Vizyon Sahibi Olmak”, “Örnek Olmak”, “Demokratik ve Hoşgörülü Olmak” ve “Heyecanlı Olmak” alt boyutlarında %50 den fazlasının ortalamanın üzerinde puan aldığı görülmüştür.

Bu bulgulara bağlı olarak öğretmenlerin tüm alt boyutlarda yüksek puana aldıkları söylenebilir. Etkili liderlik özellikleri ölçeğinden alınan puanlar da yüksek düzeydedir ve sonuç olarak etkili liderlik nitelikleri ölçeğinin genelinden öğretmenlerin yüksek puan aldığı görülmektedir.

Özel Eğitim Okulları'nda çalışan öğretmenlerin İş motivasyonlarına ilişkin bulgular

İş motivasyon ölçeği alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde öğretmenlerin aldıkları puanların “İçsel Motivasyon” ve “Dışsal Motivasyon” alt boyutlarında %50'den fazlasının ortalamanın üzerinde puan aldığı görülmüştür.

Bu bulgulara bağlı olarak öğretmenlerin tüm alt boyutlarda yüksek puan aldıkları söylenebilir. Genel iş motivasyonu ölçeği ise yüksek düzeyde öğretmenlerin yüksek puan aldığı görülmektedir.

Özel Eğitim Okulları'nda Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri Cinsiyete Göre İncelenmesi

Liderlik özelliklerinin cinsiyete göre incelenmesi neticesinde “Heyecanlı olmak”, “İletişim

kurabilmek”, “Vizyon sahibi olmak” ve “Güvenilir olmak ve güven vermek” alt boyutlarında elde edilen puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini; “Örnek olmak” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Erkek öğretmenlerin “örnek olmak” düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer biçimde “Demokratik ve hoşgörülü olmak” alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin “demokratik ve hoşgörülü olmak” düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Pozitif olmak” alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin “pozitif olmak” düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Liderlik” ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin “liderlik” düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları’nda Çalışan Öğretmenlerin İş Motivasyon Oranlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “İçsel motivasyon” ,“Dışsal motivasyon” ve “İş motivasyonu” düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle erkek ve kadın öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları’nda Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri alt düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) yapılmıştır.

Eşvaryanslı olmayan “Vizyon sahibi olmak” değişkeni için Welch testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Heyecanlı olmak, “Güvenilir olmak ve Güven vermek” “Örnek olmak”, “Demokratik ve hoşgörülü olmak”, “Pozitif olmak” ve “Liderlik” düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

“İletişim kurabilmek” alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılığın kaynağının tespiti için varyanslar eşit olduğundan dolayı post hoc testlerinden Bonferroni ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda 1-4 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin “iletişim kurabilmek” düzeyi 5-9 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Vizyon sahibi olmak” alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılığın kaynağının tespiti için varyanslar eşit olmadığından dolayı post hoc testlerinden Dunnett T3 ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları’nda Çalışan Öğretmenlerin İş Motivasyon Oranlarının Kıdem Bazında İncelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “Dışsal motivasyon” düzeyinin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. “İçsel motivasyon” alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Gruplar arası farklılığın kaynağının tespiti için varyanslar eşit olduğundan dolayı post hoc testlerinden Bonferroni ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

“İş motivasyon” alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Gruplar arası farklılığın kaynağının tespiti için varyanslar eşit olduğundan dolayı post hoc testlerinden Bonferroni ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları'nda Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri Branşa Göre İncelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “Heyecanlı olmak” ,“İletişim kurabilmek”, “Vizyon sahibi olmak”; “Güvenilir olmak ve güven vermek”, “Örnek olmak”, “Demokratik ve hoşgörülü olmak”, “Pozitif olmak” ve “Liderlik” düzeylerinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Başka bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri düzeyleri branşlarına göre birbirine benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları'nda Çalışan Öğretmenlerin İş Motivasyon Oranlarının Branşa Göre İncelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “İçsel motivasyon”, “Dışsal motivasyon” ve “İş motivasyonu” düzeylerinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle farklı branş öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin birbirine benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları'nda Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri Lisans Üstü Eğitim Yapma Durumuna Göre İncelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “Heyecanlı olmak”, “İletişim kurabilmek”, “Vizyon sahibi olmak”, “Güvenilir olmak ve güven vermek”, “Örnek olmak”, “Demokratik ve hoşgörülü olmak”, “Pozitif olmak” ve “Liderlik” düzeylerinin lisansüstü eğitim alıp almamaya göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Başka bir ifadeyle lisansüstü eğitimi alan ve almayan öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri düzeyleri birbirine benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okulları'nda Çalışan Öğretmenlerin İş Motivasyon Oranlarının Lisans Üstü Eğitim Yapma Durumuna Göre İncelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “İçsel motivasyon”, “Dışsal motivasyon” ve “İş motivasyonu” düzeylerinin lisansüstü eğitim alıp almamaya göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Başka bir ifadeyle lisansüstü eğitim alan ve almayan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Lisans üstü eğitim yapma değişkeni incelendiğinde öğretmenlerin motivasyon algılarıyla ilgili bir farklılık oluşmamasında çalışmaya katılan öğretmenlerin büyük bölümünün ön lisans ve lisans mezunu olması gösterilebilir.

Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim seviyeleri birbirine yakın olduğundan, eğitim değişkenine bakıldığında iş motivasyonunda herhangi bir farklılık oluşmamıştır. Ancak lisansüstü eğitimlerini tamamlamış öğretmenlerin ön lisans ve lisans eğitimlerini tamamlamış olanlara göre dışsal motivasyon boyutunda daha motive oldukları görülmektedir.

Bu durumun lisansüstü mezunlarının ücret konusunda diğer eğitim düzeylerine sahip öğretmenlerden biraz farklı ücret aldıkları sonucundan ortaya çıkıyor olabileceği düşünülebilir.

Özel Eğitim Okulları'nda çalışan öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri ile İş Motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi

Yapılan analiz sonucunda “İçsel motivasyon” düzeyi ile Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. “İçsel motivasyon” ile Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Başka bir ifadeyle öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyi arttığında duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri ile iş motivasyonlarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığının incelenmesi

Düzy değişkenleri normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ve Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır. Modelden anlamsız değişkenler Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri çıkarılarak yapılan analiz sonucunda modelin anlamlı etkiye sahip olduğu ve içsel motivasyon düzeyinde meydana gelen değişimin %21'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri düzeyinin içsel motivasyon düzeyi üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analiz sonucunda Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri düzeyinin içsel motivasyon düzeyi üzerinde düzeyinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri düzeyinin artmasının içsel motivasyon düzeyini azalttığı tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri İçsel Motivasyonlarının Anlamlı Birer Yordayıcısı Olup Olmadığının İncelenmesi

Modelden anlamsız değişkenler “İletişim kurabilmek”, “Vizyon sahibi olmak”, “Güvenilir olmak ve güven vermek”, “Örnek olmak”, “Demokratik ve hoşgörülü olmak” ve “Liderlik” çıkarılarak yapılan analiz sonucunda modelin anlamlı etkiye sahip olduğu ve içsel motivasyon düzeyinde meydana gelen değişimin %8'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. “Heyecanlı olmak” düzeyinin içsel motivasyon düzeyi üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analiz sonucunda heyecanlı olmak düzeyinin içsel motivasyon düzeyi üzerinde $\bar{X} = -0,031$ düzeyinde negatif yönlü

anlamli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri nden “Heyecanlı olmak” düzeyinin artmasının içsel motivasyon düzeyini azalttığı tespit edilmiştir. “Pozitif olmak” düzeyinin içsel motivasyon düzeyi üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analiz sonucunda pozitif olmak düzeyinin içsel motivasyon düzeyi üzerinde $\bar{X} = -0,037$ düzeyinde negatif yönlü anlamli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özelliklerinden “Pozitif olmak” düzeyinin artmasının içsel motivasyon düzeyini azalttığı tespit edilmiştir.

Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özellikleri Dışsal Motivasyonlarının Anlamli Birer Yordayıcısı Olup Olmadığının İncelenmesi

Modelden anlamsız değişkenler “Heyecanlı olmak”, “İletişim kurabilmek”, “Vizyon sahibi olmak”, “Güvenilir olmak ve güven vermek”, “Örnek olmak”, “Demokratik ve hoşgörülü olmak” ve “Pozitif olmak” çıkarılarak yapılan analiz sonucunda modelin anlamli etkiye sahip olduğu ve dışsal motivasyon düzeyinde meydana gelen değişimin %22’sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani “Liderlik” düzeyinin dışsal motivasyon düzeyi üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analiz sonucunda liderlik düzeyinin dışsal motivasyon düzeyi üzerinde $\bar{X} = 0,468$ düzeyinde pozitif yönlü anlamli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları Etkili Yönetici Liderlik Özelliklerinden “Liderlik” düzeyinin artmasının dışsal motivasyon düzeyini de arttırdığı tespit edilmiştir.

Sonuç

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerinin etkili liderlik özelliği ile ilgili; heyecanlı olmak, vizyon sahibi olmak, güvenilir olmak, güven vermek, örnek olmak, demokratik ve hoşgörülü olmak ve pozitif olmak yönünde liderlik algılarının yüksek olduğu, tüm alt boyutlar toplamında da genel anlamda liderliğe yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin etkili liderlik algılarının yüksek olması, araştırmaya katılan öğretmenlerin; kişileri belirli hedef ve amaçlar çerçevesinde yönlendirebileceğini, eğitim ile ilgili yeni politikalar geliştirebileceğini, bakış açılarının geniş olduğunu, kişilere heyecan ve coşku katarak onları yönlendirebileceğini, stratejik kararlar alabileceğini, yönetim ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olduğunu düşündüğünü göstermektedir (Aksel, 2003; Eren, 2001).

Araştırmanın amacı doğrultusunda öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik etkili liderlik özelliği ile ilgili algıları demografik özelliklerine göre de karşılaştırılarak incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin etkili liderlik özelliği ile ilgili; heyecanlı olmak, vizyon sahibi olmak, güvenilir olmak ve güven vermek, örnek olmak, demokratik ve hoşgörülü olmak, pozitif olmak ve etkili liderlik özellikleri algısının mesleki kıdeme, bransa ve lisansüstü eğitim alma durumuna göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Diğer yandan, erkek öğretmenlerin demokratik ve hoşgörülü olmak, pozitif olmak ve etkili liderlik özellikleri algısının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin demokratik ve hoşgörülü olmak, pozitif olmak ve toplamda liderliğe yönelik algısının daha yüksek çıkmasının olası nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet rollerine dayanıyor olabilir. Cinsiyet faktörü bireysel değerlerin oluşmasında ve meslek seçiminde önemli bir faktördür (Uyguç, 2003).

Kadınların sembolik perspektif liderlik yöneliminin daha yüksek olduğu, kadınların erkeklere göre simge ve sembollere daha fazla önem verdiği, örgüt içindeki sorunların çözümünde bireyler için değerli olan öğeleri daha etkin kullanabildikleri vurgulanmıştır (Arslan ve Uslu, 2014).

Araştırmada, mesleki kıdeme göre iletişim kurabilme algısının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, mesleki kıdem azaldıkça bu algının arttığı gözlenmiştir. Genç öğretmenlerin mesleğe yeni

başlamış olmaları nedeni ile enerjilerinin daha yüksek olduğu ve bu durumun iletişim kurabilme algılarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin etkili liderlik özelliği ile ilgili algılarının iş motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca etkili liderlik özellikleri algısının dışsal motivasyonun anlamlı yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Heyecanlı olmak; yaşama enerji ve heyecanla yaklaşmayı, canlı ve aktif bir yaşamı ifade etmektedir. Liderin problemler ile karşılaştığında alternatif çözüm yolları üretebilmeleri ve sorunun çözümü için gerek duyduğu enerji heyecanlı ve pozitif olmasına bağlı olduğu belirtilmiştir.

Kaynakça

Arslan, H., & Uslu, B. (2014). Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi/Examining the Leadership Orientations of Pre-Service Teachers. *e-International Journal of Educational Research*, 5(1), 42-60.

Balcı, E. (1992). Ödüller güdüleme kuramları ve Türkiye’de öğretmen ödülleri (1.Baskı). Ankara: Adım Yayınevi.

Bingöl, D. (1984). Çalışma Psikolojisi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi 8.8.B.F. Yayınları.

Çekmecelioğlu, H. (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Haziran

Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119. <http://gazi.edu.tr/posts/download?id=133343>, Erişim Tarihi: 07.08.2016

Eggen, P., & Kauchak, D. (1997). *Educational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall. Inc.

Engin, E. (2004). Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin öfke düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Engin, S. (2007). İdare Etmek mi? Yönetmek mi?, İstanbul, Sistem Yayıncılık A.Ş.

Eren, E. (2001). Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Ergün, T. “Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı”, TODAIE, AID, 8, 4, 97-106, 1975.

James Jr, H. S. (2005). Why did you do that? An economic examination of the effect of extrinsic compensation. Journal of Economic Psychology 26, 549-566.

Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. Milli Eğitim Dergisi,(166).